

# Werknemersbelangen bij en in faillissement

Het aantal faillissementen loopt terug. Dat is een goed teken. Dat neemt niet weg dat de laatste tijd vooral in de retail veel slachtoffers vallen. Gerenommeerde winkelketens die de gewenste ontwikkeling niet (tijdig) hebben kunnen inzetten, zien zich genooddaakt om via een faillissement een reorganisatie door te voeren. Dat levert veel boosheid en onzekerheid op. Met name werknemers lijken, zeker in de publieke opinie en de pers, de dupe te worden van dit soort scenario's. Vanuit de werknemersverenigingen komen weer stemmen op om werknemers hierin inspraak te geven. De vraag is of dat wenselijk is.

Het zal misschien niet verbazen dat dit vanuit de belangen van de onderneming in veel gevallen niet wenselijk zal worden geacht. Dit is ook eigenaardig tegen de achtergrond dat de ondernemer heeft geconstateerd dat de rekeningen niet meer kunnen worden betaald. Op welke wijze zou het oordeel van de ondernemingsraad dat nog kunnen nuanceren? Het inzetten van een faillissementsscenario waarbij nog getracht wordt om een deel van de werkgelegenheid te behouden, is ook iets dat met spoed moet worden gedaan. Daar past een uitgebreid adviseringstraject met werknemers, ondernemingsraad of vakbonden niet goed bij. Bovendien is de afweging specifiek voorbehouden aan de ondernemer. Eventuele situaties van apert misbruik van faillissementsrecht daargelaten zal een dergelijke beslissing niet uit weelde worden genomen.

In het verleden heeft de wetgever al een paar pogingen ondernomen om te komen tot betere bescherming van de positie van de werknemers. De eerste poging betrof het invoeren van een extra beroepsmogelijkheid tegen de machtiging van de rechter commissaris aan de curator om tot ontslagaanzegging over te gaan. In situaties waarin het faillissement (enkel) gebruikt wordt om van personeel 'af te komen' kan dit middel werken maar dan alleen in combinatie met een (geslaagd) verzet tegen het faillissement zelf. Indien het faillissement in stand blijft dan zou een geslaagd beroep tegen de machtiging tot gevolg hebben dat de werknemers weer in dienst zijn van de failliete boedel... Die het salaris niet zal kunnen betalen...

De tweede poging betreft de toepasselijkheid van de Wet Melding Collectief Ontslag in faillissementssituaties. Dit geeft de curator de verplichting om, ingeval hij voornemens is ontslag aan te zeggen aan twintig of meer werknemers, de relevante vakbonden te raadplegen. Voor dit raadplegen is vrijwel nooit voldoende tijd. Daarbij is het vaak lastig om te achterhalen welke bonden de 'relevante vakbonden' zijn. Het is immers niet meer vanzelfsprekend dat werknemers lid zijn van de bond. Als dan tot raadplegen kan worden overgegaan dan heeft dit niet meer om het lijf dan dat de curator de bond verzoekt om af te zien van het recht om te worden geraadpleegd; er zijn namelijk geen alternatieven. Het ontslag is een gegeven en moet - ook in het belang van de werknemer - aangezegd worden.

Meer inspraak lijkt aardig maar in de praktijk zal het naar mijn mening niet goed uitvoerbaar zijn. De ondernemingsraad zal in een eerder stadium de inspraakrechten moeten uitoefenen.



'Meer inspraak lijkt aardig maar zal niet goed uitvoerbaar zijn'

mr. J.C.A. Herstel

Advocaat bij JPR Advocaten Doetinchem

Mail: herstel@jpr.nl | twitter: @TianHerstel

Nieuwe website: www.jpr.nl